



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una
unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Ortega Elizondo, Karla Paola (orcid.org/0000-0002-7289-6278)

ASESORES :

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Gestión y Calidad Educativa

LINEA DE INVESTIGACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza, amor, me ha dado su mano de fidelidad y salud para llegar al objetivo planteado.

A mi madre quien estado hay conmigo dándome paciencia, amor y esfuerzo, también por inculcarme ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios esta conmigo siempre. A mis hijos Carlos y Karla por su cariño, comprensión y apoyo incondicional, durante todo este proceso gracias.

A mi esposo darme consejos y palabras de aliento y de una a otra forma me acompaña en mis metas. Finalmente quiero dedicar esta tesis a mis hermanas y sobrinos, porque con sus oraciones y por apoyarme cuando más lo necesito, por extender sus manos en momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente.

A Dios porque ha estado conmigo en todo momento, guiándome, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mi madre, mi esposo, a mis hijos, quienes, a lo largo de mi vida, han velado mi bienestar y educación siendo mis apoyos en todo momento. Depositando sus confianzas, en cada reto que se ha presentado, sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es decir, gracias aquello he podido avanzar y llegar a la meta realizando mis sueños.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Carlos Cherre, por colaborar durante este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de estudio.....	14
Tabla 2: Relación entre gestión administrativa y clima organizacional	18
Tabla 3: Frecuencias de gestión administrativa y clima organizacional.....	19
Tabla 4: Relación entre gestión administrativa y la dimensión estructura.....	20
Tabla 5: Relación entre gestión administrativa y la dimensión recompensa...	21
Tabla 6: Relación entre gestión administrativa y la dimensión relaciones.....	22
Tabla 7: Relación entre gestión administrativa y la dimensión identidad.....	23
Tabla 8: Relación entre gestión administrativa y la dimensión comunicación..	24

RESUMEN

Este estudio planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023. Con un tipo de investigación básica, diseño no experimental, correlacional descriptivo de corte transversal. Se utilizó una muestra de 52 docentes, seleccionado mediante el muestreo no probalístico. Para el recojo de información consideró la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fue validado por juicio de expertos y alcanzaron un alto índice de confiabilidad.

Los resultados para conocer el nivel de diagnóstico de ambas variables encontramos un 57.6% que indica un nivel regular, 42,4% un nivel bueno en relación a la primera variable, para el clima organizacional se pone de manifiesto un 53,8% y 46,2% como nivel regular y bueno. Así mismo, la correlación de las variables gestión administrativa y clima organizacional tenemos una correlación de Spearman (ρ) de 0,839 lo que es interpretado como una correlación positiva considerable, además de aceptar la hipótesis de investigación

Palabras clave: Clima organizacional, gestión administrativa, comunicación.

ABSTRACT

This study proposed as a general objective: To determine the relationship between administrative management and organizational climate in teachers of an educational unit of the Cantón Babahoyo 2023. With a type of basic research, non-experimental design, descriptive cross-sectional correlational. A sample of 52 teachers was used, selected by non-probability sampling. For the collection of information, the survey technique was considered and the questionnaire as an instrument, which was validated by expert judgment and reached a high reliability index.

The results to know the level of diagnosis of both variables we find a 57.6% indicating a regular level, 42.4% a good level in relation to the first variable, for the organizational climate it shows 53.8% and 46.2% as a regular and good level. Likewise, the correlation of the administrative management and organizational climate variables has a Spearman correlation (ρ) of 0.839, which is interpreted as a considerable positive correlation, in addition to accepting the research hypothesis

Keywords: Organizational climate, administrative management, communication.

I. INTRODUCCIÓN

En la línea de la UNESCO (2020) en varios colegios de las naciones, como es el caso de México, Brasil, Guatemala, entre otros, existen líderes pedagógicos con necesidades de competencias y facultades de dirección escolar, esto porque no albergan un carácter pedagógico acorde y en el nivel de sus función, lo que conlleva a una baja en su accionar y por ende repercute en toda la comunidad educativa.

De acuerdo a lo anterior en el contexto Latinoamericano, como en el caso de Colombia, podemos evidenciar que Pacheco et al., (2018) encuentra en las instituciones educativas públicas enfoques no definidos en la gestión de administración de educación, señala que hay presencia de diversos enfoques administrativos aplicados desde los más antiguos como los clásicos y estratégicos hasta las más actuales como es el caso de los humanistas, esto pone en evidencia que su accionar en las escuelas es compleja y que no se le debe observar desde un solo enfoque teórico.

En el caso del Perú Anchelia (2021), logra observar que la gestión dentro de la organización es considerada como buena (56%) especialmente cuando se desarrolla bajo las dimensiones de planificar los proyectos, direccionar las actividades, organizar las estrategias de trabajo y tener un control estructurado de los objetivos planteados para el éxito organizacional. Riffo (2019) reporta en cuanto a las competencias y habilidades relacionadas que deben poseer los directivos son considerados como deficientes mostrando un escaso compromiso con la organización y por ende con los trabajadores.

Asimismo, el ambiente laboral se conceptúa en miradas que unen una perspectiva personal y grupal de la empresa, direccionando el accionar de los colaboradores, con actitudes. Hoy por hoy es un aspecto a considerar en el crecimiento de las escuelas, sin negar que existe aspectos débiles en las organizaciones, como normas, estructura, falta de incentivos, carencia de capacitaciones, llevando a un camino negativo de la empresa o institución. (Ángel y Ávila, 2022).

En el caso de Chile, Sagredo y Castelló (2019), sus hallazgos dan cuenta de la relevancia de la gestión directiva en el clima organizacional en particular en centros

de educación básica. Por su parte Tapasco y Girando (2020) detectaron problemas en la gestión, falta de organización y complicaciones que se veían en un clima organizacional insatisfactorio.

En el caso de Ecuador, el Ministerio de Educación del Ecuador (2017), se ha planteado estándares importantes para mejorar la calidad en la educación con el propósito de mejorar el sistema educativo dando un alto nivel de autonomía a las instituciones educativas, en ese sentido todo cambio debe partir desde el interior de casa de estudio, debe venir desde el los docentes, trabajadores, alumnos y padres de familia, el estándar de gestión escolar es el encargado de trabajar la gestión administrativa y como es que esta repercute en un clima organizacional favorable para alcanzar las metas educativas que la realidad actual exige, sin embargo a pesar de esta normativa establecida en el país, las instituciones educativas aún no han logrado afianzar la gestión habiendo problemas en la planificación, organización y especialmente en el control.

En la institución educativa donde se realizará la investigación ubicada en el Cantón Babahoyo, no es ajena a esta realidad, dentro de los distintos problemas por los que atraviesa se ubica como principal el clima organizacional, el cual se puede evidenciar dificultades en las relaciones interpersonales entre directivos y docentes y docentes a docentes, también existe poca identidad con la institución, comunicación limitada, una estructura organizacional que no va acorde con las nuevas políticas educativas; esto posiblemente se está dando por una gestión administrativa no planificada, un organización con problemas serios de distribución de cargos y un escaso monitoreo – control de las actividades docentes, en este sentido si la situación continuará así, el pronóstico para la unidad educativa no se ve tan favorable especialmente en aspectos de mejora de la calidad educativa que se espera brindar a toda la comunidad educativa. Ante la realidad descrita la indagación se plantea la siguiente propuesta: ¿Qué relación existen entre la gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023?

El estudio se justifica por las siguientes razones, entendiendo la implicancia teórica de la burocracia de Max Weber, que indica el desempeño para obtener las metas

trazadas por parte de la escuela, resolviendo los conflictos de forma racional. También la propuesta de Abraham Maslow, con su jerarquía de necesidades, que depende de las satisfacciones de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. Metodológicamente la investigación plantea abordar dos instrumentos conocidos que serán validados y puestos a procesos de confiabilidad de modo que se miren como ejemplo y guía para otros investigadores, a nivel práctico, los resultados del estudio tendrán una gran relevancia en la escuela, tanto para directores, educadores, estudiantes y progenitores, con el conocimiento de las variables en estudio.

Para dar respuesta a esta pregunta, se plantea la siguiente meta de investigación: Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023. Como objetivos secundarios: Describir el nivel de gestión administrativa y clima organizacional de los docentes. Identificar la relación gestión administrativa y la dimensión de estructura; Establecer la relación gestión administrativa y la dimensión recompensa en los docentes; Establecer la relación entre gestión administrativa y la dimensión relaciones en los docentes; conocer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en los docentes; conocer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en los docentes.

Como hipótesis de investigación a demostrar se ha construido la hipótesis general: Existe relación directa entre la gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la revisión de estudios realizados se han encontrado los siguientes estudios:

Cornejo (2022) en Lima, realiza el estudio donde se propuso mostrar que la gestión desde la administración tiene impacto en la calidad de la educación en la I.E de Argentina. Fue planteado desde la perspectiva cuantitativa, con un diseño donde no se realiza manipulación de variable, de nivel básico, inferencial. Los datos fueron recogidos con una cuesta validada. Entre los hallazgos se pudo evidenciar que su correlación es positiva entre ambos constructos evaluados. Se concluye que hay existencia de codependencia positiva estadísticamente significativa en la institución evaluada.

Arévalo et al. (2022) en la provincia del Dorado, realizaron el estudio referido a la gestión administrativa y sus implicancias con el desempeño del docente. Esta indagación fue planteada desde lo básico, con un nivel de correlación, sin manipulación de las variables de corte transaccional, se ha trabajado con una muestra de 85 individuos, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y ficha de observación. Los resultados del trabajo demuestran una correlación directa, estadísticamente significativa con niveles de influencia directa, aceptándose la propuesta de la hipótesis.

Hidalgo (2021), en Guayaquil desarrolla la investigación con el propósito de establecer las correlaciones entre la gestión administrativa y el clima en la organización desde la percepción de los docentes. Investigación planteada desde la perspectiva cuantitativa, de forma no experimental, correlacional, trabajándose con 34 maestros a los cuales se les aplicó dos instrumentos educativos. Sus principales hallazgos destacan que el 88% de los evaluados tienen un nivel alto en ambas variables, en ese sentido y tras la aplicación de los estadísticos inferenciales, se demuestra la correlación significativa entre las variables estudiadas ($Rho ,744^{**}$; y la sig. = 0,000), además se demuestra relaciones entre la gestión y las dimensiones estructura, recompensa, relaciones e identidad.

Chancahuaña (2018), desarrolla la investigación desde el enfoque positivista cuantitativo, con un diseño donde no se manipulan las variables, fue básico,

transaccional de perspectiva transversal, el muestrario fue de 80 educadores a quienes se les tomó dos cuestionarios, la investigación, se alineó en la determinación de la relación entre la gestión administrativa y el compromiso con la organización en Villa el Salvador. Este autor encuentra en sus resultados correlaciones importantes, estadísticamente significativa, directa y positiva entre los dos constructos evaluados ($p = 0.000$)

Mendoza et al. (2022) trabajaron un estudio donde se demuestra el impacto de la gestión administrativa en el desarrollo de la organización al interior de las instituciones educativas superior. Se ha trabajado con un objetivo de determinar el impacto de la variable independiente sobre la dependiente. Estudio construido a partir del enfoque positivista, con orientación cuantitativa, no experimental de correlación, la muestra fue probabilística siendo un total de 247 individuos que fueron entrevistados a partir de la encuesta construida para este estudio. Los hallazgos establecen fuerte correlación directa con fuerte impacto sobre el desarrollo óptimo y sostenible de la institución siendo la gestión administrativa considerada como importante por el 49% de los evaluados.

En otra mirada, contamos con la variable gestión administrativa y López (2019) la analiza como una facultad de generar el intercambio y cercanía relacionada con factores del espacio social, cumpliendo con las metas, intenciones, mecanismos, modos de entendimiento, ya que busca la dirección de la escuela hacia una meta clara mediante la metodología y la didáctica. Por tanto la acción directiva es relevante para los responsables de la comunidad escolar, ya que esto empodera la obtención de las metas, observa las carencias y supera los límites y así se consigue una educación de nivel.

Florentino y Durán (2021) se perfilan en que es que la gestión se origina en un contexto de oferta y demanda, luego se traslada a la escuela para reestructurarla, ya que esta alberga muchas necesidades y la direcciona a la calidad y a la exigencia. (p.60).

La dirección posee la mirada de generar facultades y acciones direccionadas al crecimiento y a la calidad de la escuela, acoplándose con el currículo nacional, para cumplir con el objetivo nacional en un tiempo determinado. Del mismo modo

Briones (2017), citado por González et al. (2020), expone que el accionar directivo tiene un aspecto jerárquico, al ser guía en líneas pertinentes, enfocados a obtener metas de acuerdo a lo programado. (p. 6).

En la mirada de Luna (2007), argumenta cuatro dimensiones esenciales en la línea directiva: la primera es la institucional; esta se encuadra en la gradualidad de la escuela, mediante operaciones direccionadas al reajuste con una autorreflexión y resolución de conflictos, aquí es oportuno resaltar las facultades y potencialidades que brinda la dirección escolar, quienes llevan consigo un accionar que requiere de mucho tino, ya que asumen retos, perfilan metas, basadas siempre en la línea de la calidad. Así mismo, esto ayudará a que la escuela de encamine a reformas, adopte tecnologías, y cumpla con la misión de escuela moderna.

Buckley (2018) por su parte, expone que una excelente función directiva se evidencia en los logros obtenidos, en la resolución de conflictos y soluciones acorde al tiempo y al espacio, considerando los distintos factores, llámese la infraestructura, capital, medios, agentes educativos, el armónico espacio laboral, los valores, ya que todo esto empodera a escolares que más adelante serán hombres y mujeres de bien y futuros gobiernos de la sociedad. En síntesis, todo lo citado está en condición de una dirección óptima por parte de los líderes.

La dimensión pedagógica, se sustenta privilegiadamente en el resultado de una enseñanza - aprendizaje y la correspondencia de los delegados educativos, la ejecución y correspondencia de un nivel de aprendizaje excelente en bien de los y las escolares es mediante el dominio de varios mecanismos y estrategias de enseñanza, así como los medios y materiales educativos que se encaminan al ritmo del espacio, periodo y tecnología. (Couto et al., 2020)

En esta magnitud de enfatiza la utilización de varias ideas, propósitos y objetivos de dirección el MINEDU y otras organizaciones educativas particulares que miran un horizonte prometedor para la educación de nuestra patria. Todas estas miradas que se establecen en programas y metas tienen la base en el empoderamiento de facultades y pericias para tener educados competitivos en este mundo moderno.

De acuerdo a las miradas y líneas generales del (MINEDU, 2011), se tiene que insertar varias ópticas para el desarrollo óptimo de la enseñanza – aprendizaje,

como se puede citar a la contextualización curricular, programación jerarquizada, proyectos institucionales, mecanismos educativos prácticos, contenidos de nivel y estilos de aprendizaje (p.11). Aunque las obligaciones de los directivos no son de calidad, por diversos factores, entre ellos la falta de capacitación, escuelas alejadas con escaso acceso, entre otros.

El MINEDU (2011) expone la dimensión administrativa con una mirada en la toma de acuerdos pertinentes. Esto en la política de brindar un servicio de calidad acorde con la exigencia de los nuevos tiempos (p.98). Esta magnitud se sustenta en la predicción, reparto, estructuración y dominio de los bienes y recursos en total armonía con la comunidad educativa, así mismo en constante cercanía con los gobiernos locales, regionales y nacionales, con la intención de encontrar novedosos mecanismos de aprendizajes en bien de los educandos.

Por último, la dimensión comunitaria, se sustenta en la interacción de los variados grupos sociales, manteniendo siempre la armonía para tolerar las razas, religión, creencias y posiciones políticas, constituyendo una sociedad integrada por seres capaces de comprender un pasado y vivir un presente diferente. Del mismo Farfán (2017) facilita direccionar que cada integrante albergue correspondencia armónica en el grupo mientras se encuentre en actividades curriculares y extracurriculares.

El ser humano por naturaleza es un ser sociable, esto le facilita su organización en varios grupos, en diferentes proyectos y su actuar estará siempre para adaptaciones a situaciones nuevas con un propósito siempre de apostar por la mejora personal y por ende por la organización que lo acoge.

Desde la antigüedad, el ser humano ha demostrado su vínculo comunitario y siempre ha tenido su espíritu socializador, ha logrado muchas cosas, aprovechado muchas oportunidades y por lo tanto es un ser único, diferente con algunos aspectos de negatividad pero que es la escuela la encargada de moldear ese ser y llevarlo al desarrollo de sus facultades, para que se genere riqueza, para que genere desarrollo y sobre todo para que construya un sociedad libre y responsable. (Corporación educacional colegio "San Pablo", 2021).

En la línea de lo anterior, la magnitud comunitaria es de suma relevancia para cuidar de los muchos espacios sociales donde se relacionan los seres con fines de

desarrollo cultural, económico y amical. Por el lado institucional los directivos, educadores y educandos, deben albergar la clara idea de que somos seres sociables por naturaleza y que no importa la religión, la raza, la postura para construir una sociedad moderna, libre de prejuicios, exenta de tabúes y sobre todo que sea cada día más humana.

Dentro de las teorías que argumentan la variable gestión administrativa, contamos con la contingencia de Mary Parker Follet. Su aportación hacia la administración de ideas asegura la conexión con la administración científica, está sustentado en la disminución de problemas en la organización. La gestión conlleva a cómo permanecer o reestructurar el accionar de la empresa, pero todo esto condicionado por el excelente liderazgo y conducción que emprenda el líder. Ante esto, se sintetiza que ningún colaborador se aferre a su labor porque esta tiene un inicio y un final.

Las teorías que sustentan esta variable desde el enfoque educativo son las teorías generales de la gestión aplicados a la educación (Casassus, 2000), su misión principal es la organización del trabajo y la gestión en el campo de la educativo, siguiendo esta línea Portocarrero (2021) afirma que la raíz central de la gestión proviene desde el campo de gerencia empresarial, si embargo a partir de las necesidades encontradas en las instituciones educativas, la gestión se centra principalmente en revisar los procesos filosóficos de la organización, pudiendo observar desde el planteamiento de la misión, visión, metas organizacionales, como se define su estructura y hasta cómo funciona la organización.

La segunda variable clima organizacional, representa uno de los elementos importantes a tomar en consideración en los cursos organizativos, por su implicancia es relevante en todas las empresas además porque insiste en las personas que trabajan en una organización, así como, en el sector educativo. Lewin (1951) es uno de los principales fundadores de esta teoría, su fundamento principal se centra que el actuar del colaborador en el trabajo el cual no solo está en la condición de la personalidad del individuo, sino que además se incluye la percepción que este tiene sobre el clima en las labores y los factores organizacionales de la estructura. Este autor, destaca que el comportamiento

humano se ve influenciado por el ambiente donde se desenvuelve, por lo tanto, el clima es relevante para generar una organización competente y satisfacción en el colaborador.

En cuanto a los aspectos conceptuales que se han encontrado sobre esta variable, uno de los precursores es el de Gonçalves (1997), este autor pone de manifiesto y de importancia fundamental la percepción que el colaborador tiene frente a la estructura organizacional y sobre los procesos del medio laboral. El punto clave de este enfoque se centra en que el comportamiento del individuo no es el resultado de los factores dentro de la organización, sino que principalmente se condiciona de los conceptos que albergue el personal frente a la organización y a sus factores internos.

Sin duda el clima organizacional ha sido conceptualizado por varios investigadores, uno de ellos es Chiavenato (1990), este autor lo relaciona con la atmosfera organizativa, en la cual existen elementos como las políticas, los reglamentos, las formas de liderar, lo tecnológico y por su puesto la etapa de la vida del negocio son factores que tienen implicancia en esa percepción que va formándose el trabajador respecto al clima dentro de la organización. En ese sentido Álvarez (1992) resalta la idea del ambiente y como este puede repercutir de manera favorable o no para los integrantes de la organización, dentro un efecto positivo o negativo en la conceptualización que se forme del clima, en definitiva, esto va a generar un sentido de pertenencia, satisfacción en el trabajo o rechazo hacia el lugar de trabajo. Dicho de otra manera, el clima dentro de la organización está vinculado a las particularidades del entorno de trabajo, las cuales son miradas de manera positiva o negativa por los trabajadores que se realizan un trabajo en este medio. De alguna manera esto tiene implicancias directas en el comportamiento laboral, en ese sentido Arizmendi (2015) señala que existe más inclinación para realizar tareas problemáticas, vigilando la impecabilidad en el entorno de trabajo, siempre y cuando el clima sea positivo.

En cuanto a la intervención de los ambientes, Montoya (2017) señala que el clima en la organización es la percepción que tienen los colaboradores sobre el trabajo que desarrollan, pero tomando en cuenta los espacios físicos en las cuales ejercen

esta actividad, además agrega las interrelaciones que se suscitan entre ellos, donde se incluye tanto a los directivos de mandos medios como superiores, en ese sentido integra uno de los principales fundamentos a tomar en cuenta en el curso de la organización tanto de dirección como de innovación. En ese sentido Segrado et al., (2015) agrega que estas percepciones que se generan por parte del trabajador tienen repercusiones tanto en el desarrollo como en los desenlaces y por ende el nivel del propio régimen como en su empoderamiento.

Sandoval (2014) agrega a esta percepción que tiene el colaborador sobre su ambiente de trabajo factores como la estructura, los estilos de liderazgo, los procesos comunicacionales, la motivación y las recompensas que se generan., de alguna manera esto tiene influencia directa en el comportamiento y desempeño del individuo. Las dimensiones de esta variable a partir de las ideas de los autores esta: estructura, recompensa, relaciones, identidad y comunicación (Litwin y Stinger, 1998)

La estructura, hace referencia a la perspectiva que tienen los colaboradores de una empresa respecto a las normas, desarrollo, despachos, documentos normativos dentro de la institución educativa. Méndez (2006), este autor indica que son el conjunto de políticas, metas, deberes, normativas y regularizaciones, así como los estándares ligados al trabajo que son guías de comportamiento para los trabajadores. En ese sentido los colaboradores tienen conocimiento de estas políticas y las deben incorporar dentro de sus labores y funciones, este conocimiento le permite al trabajador observar oportunidades de crecimiento la cual le permite tomar decisiones, lo que genera el trabajo en equipo y el nivel en el curso de la interacción.

En cuanto a la dimensión recompensa, Rodríguez (2016) tiene que ver con aquello que percibe el colaborador respecto a los procesos de recompensa recibida por la actividad laboral bien realizada, en ese sentido la organización debe plantear un sistema de supervisión que permita cumplir con los objetivos y las metas de la empresa, tal situación motiva a trabajar más en los objetivos para alcanzar los beneficios, recompensas y estímulos asociados a su rendimiento laboral. Litwin y Stinger (1998) indican que es un sentimiento positivo que se genera en el

colaborador a partir de la recompensa recibida, siendo fundamental poner énfasis en la compensa más que en el castigo.

La magnitud relaciones, se centra en la identificación de los trabajadores donde reconocen el apoyo de la dirección y la gerencia en las diferentes tareas desarrolladas, es decir se refleja el apoyo mutuo entre los diferentes niveles de puesto dentro de la institución educativa (Hernández, 2019). Por otro lado, entra a tallar aspectos de la comunicación que se generan y desarrollan entre los compañeros donde se proyecta sensación de seguridad, apoyo permanente y diálogo constante (Whetten y Cameron, 2012). Rodríguez (2016) expone en base a la evidencia de un clima laboral armonioso en toda la organización.

Respecto a la dimensión identidad, está constituido por un conjunto de sensaciones de posesión a la empresa, siendo esto un elemento de importancia en consideración al equipo de colaboradores, por lo tanto, es un sentimiento de compartir las metas personales con los de la organización. En Litwin y Stinger (1998) este autor señala que son esos afectos positivos de pertenencia con la institución que vincula de manera efectiva con los valores y principios organizacionales donde se comparten metas tanto personales como de organización. Por otro lado, es la correspondencia que se desarrolla con la institución en correlación con los valores que permiten generar un fuerte compromiso de labores los cuales se expresan en la actividad laboral cotidiana (Bordas, 2016).

Respecto a la dimensión comunicación, se centra fundamentalmente en las redes de comunicación interna que existen al interior de la institución, así como las estrategias que existen para que los empleados puedan hacerse escuchar tanto de sus propuestas, así como sus quejas ante la gerencia. Reyes (2005), precisa que son todos los procesos y políticas establecidas que facilitan los mensajes y comunicación entre los miembros de la institución, entre la empresa y el medio donde fluyen opiniones y buenas propuestas al interior y fuera de ella, implica los procesos de retroalimentación que se generan dentro de la entidad, los aspectos relacionados con las formas de comunicación y el aporte a la cultura de la organización.

Los principales puntos de esta teoría se basan en la propuesta Ludovic (1977) y Elton Mayo, siendo el trabajo una actividad humana fundamental, por lo que no se debe dejar de lado la iniciativa y su inteligencia dado que se integran para generar un rendimiento productivo. Otra de los puntos está centrada en las motivaciones humanas dado que el hombre es social la actividad laboral genera las relaciones de estima, de realización personal, por lo que es relevante que los líderes de las escuelas consideren a la motivación como parte importante para desarrollar el trabajo, siendo importante dentro de la gestión generar incentivos de carácter psicosocial para satisfacer al docente. Un tercer punto que resalta a esta teoría es el liderazgo con que se manejan los conflictos en la organización, por lo que es importante inspirar confianza para obtener una administración positiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

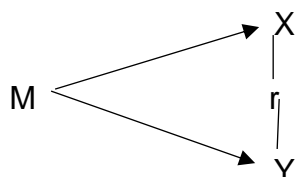
El tipo de investigación es básica, dado que este estudio se origina en un marco teórico, su objetivo es aumentar los conceptos científicos, pero sin controlarlos con todos los aspectos prácticos (Muntané, 2010). Por otro lado, el enfoque que se usará es el paradigma positivista cuantitativo, esta se centra en la recopilación de datos cuantificables con la utilización de técnicas estadísticas, en ese sentido se basa en recopilar la información de datos numéricos y generalizarlos a un grupo de personas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El presente estudio tiene el diseño donde no se realiza manipulación de variables, es decir el no experimental, aquí lo que se realiza es observar o medir el fenómeno que se estudia tal como se da en el contexto natural sin alterarlo, lo que implica que la variable independiente ocurre y no se tiene control directo de dichas variables no es posible manipularlas dado que ya ocurrieron al igual que sus efectos (Hernández y Mendoza, 2018).

Dentro de este diseño el estudio se trabajó de manera transversal, son estudios observacionales en donde los datos se recopilan en un solo punto y tiempo dado para estudiar la población en relación a las variables de interés (Tamayo y Tamayo, 2003) finalmente se considera de nivel correlacional, aquí el estudio se dirige a mostrar la codependencia entre dos o más constructos de un mismo interés para el grupo de sujetos que se estudia.

En dónde:



M= Muestra
X= Gestión administrativa
Y= Clima organizacional
R= Relación

3.2. Variables y operacionalización

Conceptualmente la variable gestión administrativa, en palabras de López (2019) la analiza como una facultad de generar el intercambio y cercanía relacionada con factores del espacio social, cumpliendo con las metas, intenciones, mecanismos, modos de entendimiento, ya que busca la dirección de la escuela hacia una meta clara mediante la metodología y la didáctica

En cuanto a la definición operacional, son las percepciones que realizan los docentes respecto a la gestión administrativa que se realiza al interior de la institución educativa, esta percepción será evaluada con un cuestionario.

En relación a la variable clima organizacional Lewin (1951) establece su conceptualización como el fundamento principal que se centra que el actuar del colaborador en el trabajo el cual no solo está en la condición de la personalidad del individuo, sino que además se incluye la percepción que este tiene sobre el clima en las labores y los factores organizacionales de la estructura.

Es oportuno indicar que cada una de las variables han sido abordadas desde la operacionalización que permitió desintegrarlas en dimensiones, indicadores y posteriormente los ítems; por otro lado, se empleo la escala de ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Es definida como el total de todos los casos que presentan características similares entre si (Hernández, et al. 2016). En esta indagación la población estará conformada por 52 son docentes que forman parte de institución objeto de investigación. Para una mejor claridad de los mismos se presenta la siguiente distribución:

Tabla 1

Distribución de la población

Personal	N°	%
Varones	27	51.9%
Mujeres	25	48.1%
Total	52	100.0%

Nota: Datos obtenidos del Área de Recursos Humanos.

Criterios de selección

Docentes que se encuentren laborando en el año lectivo y además de los maestros que se encuentran desempeñando cargos directivos.

Por otro lado, no se han considerado como parte de la investigación a los trabajadores que desarrollan funciones administrativas directamente, como personal de servicio.

3.3.2. Muestreo

Es de tipo no probabilístico, que en palabras de Martínez (2004), considera que aquí la elección de los individuos es a razón de las necesidades del estudio y a su contexto, no interviene la probabilidad, depende de manera exclusiva de la decisión del investigador. Asimismo, se entiende como el muestreo en donde el investigador lo selecciona por el interés y la conveniencia de trabajar la investigación con un grupo conocido y sobre todo por el alcance que le permite el recojo de la información.

3.3.3. Unidad de análisis:

Para el tratamiento de la información se ha considerado a los docentes de la institución educativa del Cantón de Babahoyo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta con la cual se recolectó los datos a partir del instrumento cuestionario. La encuesta se conceptualiza con aquel procedimiento que permite obtener y recoger la información de forma más rápida y eficaz (Casas et al., 2003)

En esta investigación se han construido dos cuestionarios, el primero para la variable gestión administrativa se han construido con 20 preguntas distribuido en las 4 dimensiones, las mismas que a su vez se subdividen en indicadores y posteriormente en ítems. Para la segunda variable se trabajó un cuestionario de clima organizacional, compuesto por 29 preguntas, en 5 dimensiones, que a su vez desintegrada en indicadores.

Teniendo en cuenta que los instrumentos deben pasar por un proceso de verificación y confiabilidad, los mismos que brindan el soporte científico para su posterior aplicación se consideró la validez del instrumento que se relaciona con la notabilidad de la variable a calcular (Cazau, 2016). Es decir, que el instrumento es útil cuando en su aplicación recoge la información que realmente se pretende recoger de los aspectos contemplados en la variable de estudio

En este sentido se consideró el juicio de expertos, que estuvo representado por profesionales idóneos para la revisión de los instrumentos, los mismos que emitieron una opinión favorable para su aplicación, tal como se muestra en los anexos del presente informe de investigación. Por otro lado, continuando con el proceso de científicidad del instrumento y para obtener la confiabilidad del mismo se aplicó el alfa de Cronbach en donde se busca que el instrumento se considere confiable si, al aplicarse a los mismos sujetos en diferentes momentos y circunstancias, los resultados son semejantes o aproximadamente iguales (Cazau, 2016). En estas circunstancias se desarrolló un piloto para el cumplimiento de la confiabilidad y en el cual se obtuvieron resultados favorables tal como se ponen de manifiesto en los anexos del informe final de la tesis.

3.5. Procedimientos

Dentro de los procedimientos que se realizarán son: En primera instancia solicitar el permiso a la institución educativa para llevar a cabo el estudio, para ello se solicitó una reunión con la dirección en la cual se expusieron los objetivos del estudio, obtenido el permiso se pretende realizar las coordinaciones respectivas con los docentes para la aplicación de los instrumentos en tiempos acordes que no interrumpa su trabajo y donde no estén apresurados. En ese sentido se pretende respetar los horarios y los espacios de los participantes. Una vez obtenidos los resultados de los cuestionarios se procedió al tratamiento de la información para ello se elaboraron base de datos de ambas variables, posteriormente se desarrolló el análisis de la información.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis estadístico se utilizó para desarrollar el diagnóstico de las variables la estadística descriptiva, para ello se puso de manifiesto las tablas de frecuencia

absolutas, asimismo, para desarrollar las correlaciones y posteriormente la validación o rechazo de las hipótesis se utilizó la estadística inferencial, como es el Rho de Spearman. Este coeficiente de correlación se utiliza para variables ordinales y es considerado como una estadística no paramétrica (Ruiz y Valenzuela, 2022), es decir, que no requiere supuestos sobre las distribuciones de probabilidad de las variables que se correlacionan.

3.7. Aspectos éticos

En el presente informe de investigación se utilizaron los procedimientos éticos estipulados por la Universidad, cumpliendo con el principio de confidencialidad, veracidad y respeto, en ese sentido se usará el formato de consentimiento para los participantes, además de cumplir con el respeto de citas de los autores, por ellos se trabajó con la lista de referencias al estilo APA 7ma edición.

Por otro lado, es muy importante tener en consideración que se respetó la información obtenida la misma que fue utilizada exclusivamente para la investigación en mención. Además, tenemos la rigurosidad en el citado de las fuentes de información respetando la autoría de los investigadores

IV. RESULTADOS

Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023.

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional.

Tabla 2

Relación entre gestión administrativa y clima organizacional

		Clima organizacional
Rho de	Gestión administrativa	Correlación
Spearman		,839
		Sig. (bil)
		.001
		N
		52

Nota: Datos obtenidos producto del recojo de datos y su posterior tratamiento estadístico con la estadística inferencial.

De acuerdo a los resultados en la Tabla 2 se puede evidenciar que existe correlación según el estadístico de Spearman (rho) de 0,839 lo que es interpretado como una correlación positiva considerable, asimismo en relación a la sig. bil encontramos un resultado de 0.001 que en efecto es menor al p valor establecido en la presente investigación, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación

Describir el nivel de gestión administrativa y clima organizacional de los docentes.

Tabla 3

Frecuencias de gestión administrativa y clima organizacional

Nivel	Gestión administrativa		Clima organizacional	
	F ₁	%	F ₁	%
Regular	30	57.6%	28	53.8%
Bueno	22	42.4%	24	46.2%
Total	52	100%	52	100%

Nota: Nota: Datos obtenidos producto del recojo de datos y su posterior tratamiento estadístico con la estadística descriptiva.

Según lo presentado en La Tabla 3 tenemos el diagnóstico de la variable gestión administrativa en donde podemos distinguir que un 57.6% de los encuestados consideran que la mencionada variable presenta un nivel regular, y un 42,4% un nivel bueno; por otro lado, el clima organizacional se pone de manifiesto un 53,8% y 46,2% que se cree como nivel regular y bueno.

Identificar la relación gestión administrativa y la dimensión de estructura.

Tabla 4

Relación entre gestión administrativa y la dimensión estructura

		Estructura
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Correlación Sig. (bil) N
		,652 .001 52

Nota: Datos obtenidos producto del recojo de datos y su posterior tratamiento estadístico con la estadística inferencial.

De acuerdo a los resultados en la Tabla 4 se puede evidenciar que existe correlación según el estadístico de Spearman (ρ) de 0,652 lo que es interpretado como una correlación positiva media, asimismo en relación a la sig. bil encontramos un resultado de 0.001 que en efecto es menor al p valor establecido en la presente investigación, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación

Establecer la relación gestión administrativa y la dimensión recompensa en los docentes.

Tabla 5

Relación entre gestión administrativa y la dimensión recompensa

			Recompensa
Rho de	Gestión administrativa	Correlación	,719
Spearman		Sig. (bil)	.000
		N	52

Nota: Datos obtenidos producto del recojo de datos y su posterior tratamiento estadístico con la estadística inferencial.

De acuerdo a los resultados en la Tabla 5 se puede evidenciar que existe correlación según el estadístico de Spearman (rho) de 0,719 lo que es interpretado como una correlación positiva media, asimismo en relación a la sig. bil encontramos un resultado de 0.000 que en efecto es menor al p valor establecido en la presente investigación, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación

Establecer la relación entre gestión administrativa y la dimensión relaciones en los docentes.

Tabla 6

Relación entre gestión administrativa y la dimensión relaciones

			Relaciones
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Correlación	,542
		Sig. (bil)	. 003
		N	52

Nota: Datos obtenidos producto del recojo de datos y su posterior tratamiento estadístico con la estadística inferencial.

De acuerdo a los resultados en la Tabla 6 se puede evidenciar que existe correlación según el estadístico de Spearman (rho) de 0,542 lo que es interpretado como una correlación positiva media, asimismo en relación a la sig. bil encontramos un resultado de 0.003 que en efecto es menor al p valor establecido en la presente investigación, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación

Conocer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión identidad en los docentes.

Tabla 7

Relación entre gestión administrativa y la dimensión identidad

			Identidad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Correlación	,346
		Sig. (bil)	. 006
		N	52

Nota: Datos obtenidos producto del recojo de datos y su posterior tratamiento estadístico con la estadística inferencial.

De acuerdo a los resultados en la Tabla 7 se puede evidenciar que existe correlación según el estadístico de Spearman (rho) de 0,346 lo que es interpretado como una correlación positiva débil, asimismo en relación a la sig. bil encontramos un resultado de 0.006 que en efecto es mayor al p valor establecido en la presente investigación, en consecuencia, se objetó la hipótesis de investigación.

Conocer la relación entre la gestión administrativa y la dimensión comunicación en los docentes.

Tabla 8

Relación entre gestión administrativa y la dimensión comunicación

		Comunicación	
Rho de	Gestión administrativa	Correlación	,650
Spearman		Sig. (bil)	.004
		N	52

Nota: Datos obtenidos producto del recojo de datos y su posterior tratamiento estadístico con la estadística inferencial.

De acuerdo a los resultados en la Tabla 7 se puede evidenciar que existe correlación según el estadístico de Spearman (rho) de 0,650 lo que es interpretado como una correlación positiva débil, asimismo en relación a la sig. bil encontramos un resultado de 0.004 que en efecto es inferior al p valor establecido en la presente investigación, en consecuencia, se consintió la hipótesis de investigación.

VI. DISCUSIÓN

Para el presente apartado tenemos la discusión que es posible al comparar los resultados obtenidos producto del procesamiento estadístico, con los antecedentes y sobre todo con las bases teóricas que sustentan la investigación, es preciso mencionar que el informe investigativo es de tipo de investigación básica con diseño no experimental.

Según el primer objetivo que busca detectar la correlación entre las variables de estudio, es oportuno indicar que la primera variable gestión administrativa se sustenta en el aporte teórico de López (2019) que analiza como la facultad de generar el intercambio y cercanía relacionada con factores del espacio social, cumpliendo con las metas, intenciones, mecanismos, modos de entendimiento, ya que busca la dirección de la escuela hacia una meta clara mediante la metodología y la didáctica. Por otro lado, Gonçalves (1997) presenta la acepción del clima organizacional como el punto clave de este enfoque se centra en que el comportamiento del individuo no es el resultado de los factores dentro de la organización, sino que principalmente se condiciona de los conceptos que albergue el personal frente a la organización y a sus factores internos. En este contexto la Tabla 2 se puede evidenciar que existe correlación según el estadístico de Spearman (ρ) de 0,839 lo que es interpretado como una correlación positiva considerable.

Estos resultados nos permiten coincidir con Arévalo et al. (2022) en donde manifiesta que la gestión administrativa si presenta compatibilidad y los resultados de su trabajo demuestran una correlación directa, estadísticamente significativa con niveles de influencia directa, como lo es el desempeño laboral y todas sus dimensiones que se buscan estudiar, es por ello que se puede inferir que las variables objeto de investigación se relacionan y que podemos indicar que presentan coherencia en sus cualidades y características propias de la relación que se presenta, además esta se encuadra en la gradualidad de la escuela, mediante operaciones direccionadas al reajuste con una autorreflexión y resolución de conflictos, aquí es oportuno resaltar las facultades y potencialidades que brinda la

dirección escolar, quienes llevan consigo un accionar que requiere de mucho tino, ya que asumen retos, perfilan metas, basadas siempre en la línea de la calidad.

Por otro lado, se debe entender que la gestión conlleva a cómo permanecer o reestructurar el accionar de las instituciones, pero todo esto condicionado por el excelente liderazgo y conducción que emprenda el líder. Ante esto, se sintetiza que ningún colaborador se aferre a su labor porque esta tiene un inicio y un final, en este sentido siguiendo esta línea Portocarrero (2021) afirma que la raíz central de la gestión proviene desde el campo de gerencia empresarial, sin embargo a partir de las necesidades encontradas en las instituciones educativas, la gestión se centra principalmente en revisar los procesos filosóficos de la organización, pudiendo observar desde el planteamiento de la misión, visión, metas organizacionales, como se define su estructura y hasta cómo funciona la organización.

En lo que corresponde al nivel que presentan ambas variables podemos evidenciar los aportes teóricos de Florentino y Durán (2021) que presentan una visión muy importante en la gestión y que se origina en un contexto de oferta y demanda, luego se traslada a la escuela para reestructurarla, ya que esta alberga muchas necesidades y la direcciona a la calidad y a la exigencia; asimismo el clima organizacional Lewin (1951) en su fundamento principal se centra que el actuar del colaborador en el trabajo el cual no solo está en la condición de la personalidad del individuo, sino que además se incluye la percepción que este tiene sobre el clima en las labores y los factores organizacionales de la estructura, frente a estos teóricos tenemos que la Tabla 3 encontramos que un 57.6% de los encuestados consideran que la mencionada variable presenta un nivel regular, y un 42,4% un nivel bueno; en contraposición la segunda variable muestra un 53,8% y 46,2% que se cree como nivel regular y bueno.

Estos resultados y aportes teóricos nos permiten coincidir con Cornejo (2022) que considera que entre los hallazgos se pudo evidenciar que se presentan nivel muy significativos de la gestión administrativa además de un alto nivel de clima organizacional, asimismo frente a estos resultados el mismo autor consideró su correlación como positiva entre ambos constructos evaluados. Estos resultados alentadores permiten comprender que el clima es muy importante para que

funcione de forma correcta las instituciones y sobre todo para que se cumplan con los objetivos institucionales, es preciso recalcar que estas acciones constituyen las bases sólidas dentro del objetivo institucional. Dicho de otra manera, el clima dentro de la organización está vinculado a las particularidades del entorno de trabajo, las cuales son miradas de manera positiva o negativa por los trabajadores que se realizan un trabajo en este medio.

Asimismo, en lo que corresponde a las correlaciones entre la primera variable y las dimensiones tenemos la acción directiva como parte relevante para lograr las metas institucionales pero sobre todo bajo las responsabilidades de la comunidad escolar, ya que esto empodera la obtención de las metas, observa las carencias y supera los límites y así se consigue una educación de nivel. En este sentido según el aporte de Méndez (2006), la dimensión estructura hace referencia a la perspectiva que tienen los colaboradores de una institución respecto a las normas, desarrollo, despachos, documentos normativos dentro de la institución educativa. En ese sentido los colaboradores tienen conocimiento de estas políticas y las deben incorporar dentro de sus labores y funciones, este conocimiento le permite al trabajador observar oportunidades de crecimiento la cual le permite tomar decisiones, lo que genera el trabajo en equipo y el nivel en el curso de la interacción.

Estos aportes teóricos se ponen de manifiesto en los resultados de diversos autores, en este sentido se destaca que el comportamiento humano se ve influenciado por el ambiente donde se desenvuelve, por lo tanto, el clima es relevante para generar una organización competente y satisfacción con el colaborador, considerando estos aportes Tabla 4 se puede evidenciar que existe correlación según el estadístico de Spearman (ρ) de 0,652 lo que es interpretado como una correlación positiva media, esto lo podemos comprender como la magnitud que se sustenta en la predicción, reparto, estructuración y dominio de los bienes y recursos en total armonía con la comunidad educativa, así mismo en constante cercanía con los gobiernos locales, regionales y nacionales, con la intención de encontrar novedosos mecanismos de aprendizajes en bien de los educandos de forma ordenada, destacando la planificación como eje fundamental en la estructuración de un servicio de calidad.

Por otro lado, en función a la dimensión recompensa entendida teóricamente por Rodríguez (2016) tiene que ver con aquello que percibe el colaborador respecto a los procesos de recompensa recibida por la actividad laboral bien realizada, en ese sentido la organización debe plantear un sistema de supervisión que permita cumplir con los objetivos y las metas de la empresa, tal situación motiva a trabajar más en los objetivos para alcanzar los beneficios, recompensas y estímulos asociados a su rendimiento laboral. Frente a esto Montoya (2017) señala que el clima en la organización es la percepción que tienen los colaboradores sobre el trabajo que desarrollan, pero tomando en cuenta los espacios físicos en las cuales ejercen esta actividad, además agrega las interrelaciones que se suscitan entre ellos, donde se incluye tanto a los directivos de mandos medios como superiores, en ese sentido integra uno de los principales fundamentos a tomar en cuenta en la dirección como fuente de inspiración para mejorar el sistema de calidad.

Para la dimensión relaciones entre docentes se centra en la identificación de los trabajadores donde reconocen el apoyo de la dirección y la gerencia en las diferentes tareas desarrolladas, es decir se refleja el apoyo mutuo entre los diferentes niveles de puesto dentro de la institución educativa (Hernández, 2019). Además la Tabla 6 se puede evidenciar que existe correlación según el estadístico de Spearman (ρ) de 0,542 lo que es interpretado como una correlación positiva media, en este sentido se expone que una excelente función directiva se evidencia en los logros obtenidos, en la resolución de conflictos y soluciones acorde al tiempo y al espacio, considerando los distintos factores, llámese la infraestructura, capital, medios, agentes educativos, el armónico espacio laboral, los valores, ya que todo esto empodera a escolares que más adelante serán hombres y mujeres de bien y futuros gobiernos de la sociedad. Los hallazgos establecen fuerte correlación directa con fuerte impacto sobre el desarrollo óptimo y sostenible de la institución siendo la gestión administrativa considera como importante para el funcionamiento de la entidad escolar. Por otro lado, las relaciones y la gestión administrativa se sustenta en la interacción de los variados grupos sociales, manteniendo siempre la armonía para tolerar las razas, religión, creencias y posiciones políticas, constituyendo una sociedad integrada por seres capaces de comprender un pasado y vivir un presente diferente.

Para la dimensión identidad la tenemos el aporte teórico de Litwin y Stinger (1998) este autor señala que son esos afectos positivos de pertenencia con la institución que vincula de manera efectiva con los valores y principios organizacionales donde se comparten metas tanto personales como de organización. Frente a ello es vital el funcionamiento de gestión como elemento primordial de la identidad, esto muchas veces se manifiesta por el comportamiento y bien trato entre los trabajadores. Además se debe considerar de suma relevancia para cuidar de los muchos espacios sociales donde se relacionan los seres con fines de desarrollo cultural, económico y amical. Por el lado institucional los directivos, educadores y educandos, deben albergar la clara idea de que somos seres sociables por naturaleza y que no importa la religión, la raza, la postura para construir una sociedad moderna, libre de prejuicios, exenta de tabúes y sobre todo que sea cada día más humana.

Frente a estas acepciones tenemos que la Tabla 7 se puede evidenciar que existe correlación según el estadístico de Spearman (ρ) de 0,346 lo que es interpretado como una correlación positiva débil, esto se pone de manifiesto en el comportamiento de los trabajadores, es por ello que el ser humano por naturaleza es un ser sociable, esto le facilita su organización en varios grupos, en diferentes proyectos y su actuar estará siempre para adaptaciones a situaciones nuevas con un propósito siempre de apostar por la mejora personal y por ende por la organización que lo acoge, frente a ello en las instituciones es fundamental la identidad, en este sentido Álvarez (1992) resalta la idea del ambiente y como este puede repercutir de manera favorable o no para los integrantes de la organización, dentro un efecto positivo o negativo en la conceptualización que se forme del clima, en definitiva, esto va a generar un sentido de pertenencia, satisfacción en el trabajo y la consolidación de identidad frente a la institución y sobre todo al desarrollo como base fundamental de crecimiento.

Por otro lado tenemos, que como parte de la identidad todos los procesos y políticas establecidas que facilitan los mensajes y comunicación entre los miembros de la institución, entre la institución y el medio donde fluyen opiniones y buenas propuestas al interior y fuera de ella, implica los procesos de retroalimentación que se generan dentro de la entidad, los aspectos relacionados con las formas de

comunicación y el aporte a la cultura de la organización fortalecen los lazos de identidad para el verdadero desarrollo de la institución. Asimismo estos aspectos son producidos en base a teorías que se basan en la propuesta Ludovic (1977) como una actividad humana fundamental, por lo que no se debe dejar de lado la iniciativa y su inteligencia dado que se integran para generar un rendimiento productivo en beneficio de la entidad.

VII. CONCLUSIONES

1. Para la correlación de las variables gestión administrativa y clima organizacional tenemos una correlación de Spearman (ρ) de 0,839 lo que es interpretado como una correlación positiva considerable, además de se acepta la hipótesis de investigación.
2. Según el diagnóstico de ambas variables encontramos un 57.6% que indica un nivel regular, 42,4% un nivel bueno en relación a la primera variable, para el clima organizacional se pone de manifiesto un 53,8% y 46,2% como nivel regular y bueno.
3. Para la correlación con la dimensión estructura según el estadístico de Spearman (ρ) de 0,652 indica una correlación positiva media, además de se acepta la hipótesis de investigación.
4. Para la correlación con la dimensión recompensa existe correlación según el estadístico de Spearman (ρ) de 0,719 lo que es interpretado como una correlación positiva media.
5. Se obtuvo una correlación positiva media según el estadístico de Spearman (ρ) de 0,542 entre la primera variable y la dimensión relaciones entre docentes.
6. Se obtuvo según Spearman (ρ) de 0,346 lo que es interpretado como una correlación positiva débil, para la dimensión identidad y la primera variable, asimismo se objetó la hipótesis de investigación.
7. Para la dimensión comunicación y su relación con la gestión administrativa se obtuvo según el estadístico de Spearman (ρ) de 0,650 lo que es interpretado como una correlación positiva débil.

VIII. RECOMENDACIONES

A las autoridades del Cantón de Babahoyo se recomienda desarrollar programas de fortalecimiento en gestión administrativa para que los docentes se encuentren preparados en las funciones que correspondan.

A los rectores de las instituciones educativas planificar talleres de clima organizacional para mejorar las relaciones interpersonales que se presentan entre docentes.

A los rectores promover plan de incentivos y premios como parte del esfuerzo que realizan los docentes en el bien de la comunidad educativa.

A los docentes de las instituciones educativas promover las buenas practicas educativas como parte del fortalecimiento en habilidades pedagógicas y administrativas en beneficio de la comunidad escolar.

A los administrativos de las instituciones educativas promover capacitaciones en el rubro de las tecnologías de la información que permitan agilizar los procesos administrativos en beneficio de la comunidad educativa .

REFERENCIAS

- Altamirano, E. y Quezada, K. (2008). *La gestión administrativa en la educación*. Barcelona: Pearson
- Ángel, S. y Ávila, E. (2022). Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. *Honoris Causa Revista de Investigación y Desarrollo Científico*, 14(1). Recuperado de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101/138>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (SPE1), e899. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>.
- Arévalo Arévalo, J. G., Cabel Rabines, J. D. P., Schrader Iñap, J. C., Ishuiza Tapullima, R., & Flores Panduro, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1757-1778. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Álvarez Sánchez, I N [et al.]. 2013. La gestión educativa como factor de calidad en una universidad Intercultural. *Ra Ximhai*, 9(4), pp. 149-156, ISSN-1665-0441. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46129004014.pdf>
- Álvarez, G. (1992). 'El constructo clima organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y resultados relevantes'. *Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1-2), 25-50
- Argello, M. (2019). Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/41128/Arguello_JM_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Benavides, G. y Barrientos, O. (2015). Elementos clave de la administración de programas académicos. Gestión de postgrados virtuales en la Universidad EAN. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (79), 130-147. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20643042009.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED

- Casas Anguitaa, JR. Repullo Labradora, J. Donado Campos (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*. 31 (8). 5227 – 538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>.
- Casassus, J (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina [consulta 12 de abril 2023]. Disponible en: <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Cornejo, H. (2022). *La gestión administrativa en la calidad educativa de una institución educativa de Lima*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95956>.
- Chancahuaña, N. (2018). Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018. (Tesis de maestría – Universidad César Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17520/>
- Chiavenato, I (2014). *Introducción a la teoría de la administración*. México, Mac Graw Hill, octava edición.
- Chiavenato, I. (1990). Administración de recursos humanos. México: McGraw - Hill
- Espinoza, M. (2019). Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018. Extraído el 12 de abril del 2023 de, <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/913209>
- Farroñay, P. (2016). Administrative management and knowledge of ICT in primary education teachers at educational institutions Innova Schools of San Juan de Lurigancho and Ate. *Revista Hamut'ay*, 3(1), 31-45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5665676>.
- Galarza, M., Mora, J. & Zambrano, H. (2020). Administrative management, the sustainability of rural groups in los Ríos Province, Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1-20. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2154>.
- Galindo, M (2006) *Fundamentos de administración*. Pearson.
- Gonçalves AP. (1997) Dimensiones del Clima Organizacional [Internet] 1997 Disponible en: <http://www.calidad.org/articles/dec97/artdec97.htm>

- Hernández, R., y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mistas*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R. (2019). Validación de un instrumento para medir las dimensiones del clima organizacional psicológico. *Revista Red de Investigación en Administración de la Innovación Tecnológica, Económica y Sustentab*, 5(10). <http://www.itc.mx/ojs/index.php/raites/article/view/2017>
- Hidalgo, M. (2021). Gestión administrativa y clima organizacional en la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" Guayaquil, Ecuador. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56639>.
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Revista MediSur*, 13(3), 10. doi:ISSN 1727-897X
- Litwin, S. & Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Martínez Mediano, C. (2004). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Madrid: UNED
- Mendoza Fernández, V. M., Moreira Choez, J. S. ., & Mera Plaza, C. L. . (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>
- Mendoza, A. (2017). Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Ministerio de Educación Ecuador. (2017). Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa. Gestión, Escolar, Desempeño Profesional directivo y Desempeño Profesional Docente: Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. & Padilla, A. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in

- officials of a Chilean state university. *Rev. Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana.
- Münch (2014). *Administración*. Editorial Pearson, segunda edición
- Pacheco-Granados, Raúl J., Robles-Algarín, Carlos A., & Ospino-Castro, Adalberto J.. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Reyes Miranda D, Texidor Pellón R, Segredo Pérez AM. (2005) *La competencia comunicativa. Una herramienta para la formación del capital humano*. [CD-ROM]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.
- Riffo San Martín, R. S., (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Científica*, 4(1), 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Rodríguez M., D. (2016). *Diagnóstico organizacional*. Chile: Ediciones UC
- Sandoval-Caraveo M.C. (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*; 27:78-82. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>
- Segredo Pérez AM, García Milian AJ, López Puig P, León Cabrera P, Perdomo Victoria I. (2015) Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Rev Cubana Salud Pública*; 41(1): Disponible en: <http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?scrip>
- Sagredo, E., & Castello, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1 - 25. doi:ISSN 1409- 4703. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Soto, N., Morillo, S., Calderón G. & Darío, H. (2020). Managerial profile of teacherdirectors in Antioquia and administrative management approaches. *Revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(77):123-136. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/87453/75587>

- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El Proceso de la Investigación Científica. *Conocimiento y Epistemología*. <https://es.scribd.com/doc/12235974/>
- Tapasco, O. y Giraldo, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información tecnológica*. 31 (1),149 –160. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

2.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión administrativa	Galarza, Mora y Zambrano (2020), La gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.	El conjunto de frases que implican el manejo institucional, pedagógico que requiere la labor diaria por parte de los participantes con una administración adecuada del funcionamiento de la entidad educativa que sea reflejada en la mejora de la calidad con una proyección la comunidad en su conjunto.	Institucional	- Manejo de espacio	Ordinal
				Deberes, funciones y procedimientos.	
			Pedagógica	Documentos técnico Pedagógicos.	
				Didáctica y procesos de enseñanza.	
			Administrativa	Buenas relaciones y clima institucional.	
				Planes y programas.	
		Comunitaria	Proyección social.		
			Relación con los padres de familia.		
Variable 1 Clima organizacional	El clima organizacional constituye uno de los elementos a considerar en los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Por su repercusión inmediata adquiere relevancia, tanto en los procesos, como en los resultados, y ello incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo (Segredo, 2023).	Son las percepciones del clima organizacional de los docentes respecto al liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación, las cuales serán evaluadas con la escala de Likert.	Estructura	Valores, normas, políticas, reglas y estructura organizativa	Ordinal
			Recompensa	Realización personal, reconocimiento a la aportación, políticas de promoción y	
			Relaciones	Asertividad Trabajo colaborativo Relaciones interpersonales	
			Identidad	Compromiso con la institución educativa. Valoración	

			Comunicación.	Abierta Rápida y fluidez Retroalimentación	
--	--	--	---------------	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado Docente, el presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad recoger información acerca de la gestión administrativa que se desarrolla en la Unidad Educativa donde labora, por lo que es de suma importancia que responda con sinceridad las premisas planteadas.

I. Instrucciones

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre

1. Nunca

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL						
01	¿El director distribuye los ambientes de acuerdo a las necesidades e intereses de los agentes educativos?					
02	¿La distribución de las horas efectivas de clase es en función a la normatividad del ministerio?					
03	¿El director promueve el cumplimiento de las comisiones sobre los documentos de gestión institucional?					
04	¿El director proporciona el Manual de funciones y procedimientos al personal de la I.E.?					
05	¿El personal directivo hace cumplir el Reglamento Interno a la comunidad educativa?					
DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA						
06	¿Los padres de familia se involucran en las acciones de Tutoría o Escuela de Padres?					
07	¿El equipo directivo brinda orientaciones sobre la elaboración de los documentos técnico pedagógicos?					
08	¿Participas en cursos de capacitación, talleres, entre otros para mejorar su calidad de servicios?					

09	¿Aplicas diversas formas, estrategias y métodos para mejorar la calidad de servicios educativos?					
10	¿Realizas una autoevaluación crítica y reflexiva para superar las dificultades de sus funciones?					
DIMENSIÓN: ADMINISTRATIVA						
11	¿La I.E. participa en todas las actividades programadas por el Ministerio de Educación?					
12	¿Los bienes y recursos de la I.E. son utilizados oportunamente en las diferentes necesidades?					
13	¿El director promueve la práctica de las buenas relaciones y el clima institucional?					
14	¿Se evidencia la gestión del equipo directivo sobre las necesidades de la I.E.?					
15	¿Los planes y programas son ejecutados y tienen resultados favorables para los estudiantes?					
DIMENSIÓN: COMUNITARIA						
16	¿La institución educativa promueve una cultura de planeación, evaluación y rendición de cuentas?					
17	¿Participas en equipo con los demás docentes en talleres, reuniones y trabajos colegiados?					
18	¿Participas en las diferentes actividades y proyectos que vinculan el quehacer académico de la I.E.?					
19	¿Los padres de familia se involucran voluntariamente en el desarrollo de las actividades en bien de la I.E.?					
20	¿Las autoridades se involucran y se interesan con la educación de los estudiantes?					

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Docente, el presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad recoger información acerca de su opinión sobre el clima organizacional que se percibe en la institución educativa. Su participación es muy importante por lo que le pedimos no dejar ninguna pregunta sin contestar. Muchas gracias.

I. Instrucciones

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	D1: ESTRUCTURA	1	2	3	4	5
1	Nuestros directivos muestran interés porque las normas estén claras y se cumplan.					
2	Las normas con las que cuenta la institución educativa son las suficientes e impulsan a desarrollar el trabajo					
3	Conozco claramente las políticas de esta organización					
4	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.					
5	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
6	Conozco las reglas de trabajo y administrativas que me corresponden según la tarea que realizo.					
7	Se aplican métodos o procedimientos establecidos en la ejecución de las funciones					
8	En la institución educativa cuenta con una estructura jerárquica bien definidos					
9	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización					
N°	D2: RECOMPENSA	1	2	3	4	5
10	La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo					
11	La institución educativa se preocupa por mi satisfacción en el trabajo.					
12	En esta institución educativa mientras mejor sea el trabajo que se realice, mayor es el reconocimiento que se recibe					

13	En esta institución educativa existe mucho interés por destacar el trabajo bien realizado					
14	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
15	Las políticas de promoción se hacen conocer a todos los docentes y personal administrativo de la institución educativa					
N°	D3: RELACIONES.	1	2	3	4	5
16	En esta Institución Educativa la mayoría de las personas están dispuestas a ayudar a los que la necesite					
17	En esta institución educativa ante un trabajo difícil, se puede contar con la ayuda de los directivos docentes y de los compañeros					
18	Se muestra comprensión ante los compañeros de trabajo ante una situación complicada que se presente.					
19	El apoyo mutuo con mis directivos, compañeros y subordinados genera un espíritu de ayuda					
20	Se comparten los objetivos personales con los de la institución.					
21	Siento que tengo el apoyo de los directivos docentes de la Institución					
22	Mis directivos, compañeros y subordinados, mantenemos relaciones cordiales en un ambiente de camaradería					
23	Entre los docentes de esta institución educativa predomina un ambiente de amistad.					
N°	D4: IDENTIDAD	1	2	3	4	5
24	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
25	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización					
26	Siento que hay una conexión entre los directivos docentes y los docentes					
N°	D5: COMUNICACIÓN.	1	2	3	4	5
27	Es abierta y sincera la comunicación entre el director y los profesores					
28	¿Cómo considera la rapidez o agilidad en el traslado de la información en su institución educativa?					
29	Existe retroalimentación en los procesos comunicativos dentro de la institución educativa					


ANEXO 3: VALIDEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
Grado profesional	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	19 años
DNI:	32977568
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Gestión administrativa
Autor	Ortega Elizondom Karla Paola
Procedencia	Perú – Piura
Administración	Individual / grupal

Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 20 ítems, dividida en 4 dimensiones, institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

4. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario gestión administrativa	Institucional	De acuerdo al planteamiento de Luna (2007), sobre la dimensión se encuadra en la gradualidad de la escuela, mediante operaciones direccionadas al reajuste con una autorreflexión y resolución de conflictos, aquí es oportuno resaltar las facultades y potencialidades que brinda la dirección escolar
	Pedagógica	se sustenta privilegiadamente en el resultado de una enseñanza - aprendizaje y la correspondencia de los delegados educativos, la ejecución y correspondencia de un nivel de aprendizaje excelente en bien de los y las escolares es mediante el dominio de varios mecanismos y estrategias de enseñanza (Couto et al., 2020)
	Administrativa	De acuerdo al planteamiento del MINEDU (2011), esta magnitud se sustenta en la predicción, reparto, estructuración y dominio de los bienes y recursos en total armonía con la comunidad educativa, así mismo en constante cercanía con los gobiernos locales, regionales y nacionales, con la intención de encontrar novedosos mecanismos de aprendizajes en bien de los educandos.
	Comunitaria	Se sustenta en la interacción de los variados grupos sociales, manteniendo siempre la armonía para tolerar las razas, religión, creencias y posiciones políticas, constituyendo una sociedad integrada por seres capaces de comprender un pasado y vivir un presente diferente (Farfán, 2017)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de calidad de la formación técnica docente elaborado por Ortega Elizondom Karla Paola s en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Institucional

Objetivo de la dimensión: Evaluar los procesos de planificación y manejo de espacio

Deberes, funciones y procedimientos.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Manejo de espacio	¿El director distribuye los ambientes de acuerdo a las necesidades e intereses de los agentes educativos?	3	4	3	
	¿La distribución de las horas efectivas de clase es en función a la normatividad del ministerio?	3	3	4	
Deberes, funciones y procedimientos.	¿El director promueve el cumplimiento de las comisiones sobre los documentos de gestión institucional?	4	4	4	

	¿El director proporciona el Manual de funciones y procedimientos al personal de la I.E.?	4	4	4	
	¿El personal directivo hace cumplir el Reglamento Interno a la comunidad educativa?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la organización de los documentos técnicos Pedagógicos, didáctica y procesos de enseñanza.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Documentos técnico Pedagógicos	¿Los padres de familia se involucran en las acciones de Tutoría o Escuela de Padres?	4	4	4	
	¿El equipo directivo brinda orientaciones sobre la elaboración de los documentos técnico pedagógicos?	4	4	4	
	¿Participas en cursos de capacitación, talleres, entre	4	4	4	

	otros para mejorar su calidad de servicios?				
Didáctica y procesos de enseñanza.	¿Aplicas diversas formas, estrategias y métodos para mejorar la calidad de servicios educativos?	4	4	4	
	¿Realizas una autoevaluación crítica y reflexiva para superar las dificultades de sus funciones?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Administrativa
- **Objetivo de la dimensión:** Describir el cumplimiento de las buenas relaciones y clima institucional., además de los planes y programas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Buenas relaciones y clima institucional.	¿La I.E. participa en todas las actividades programadas por el Ministerio de Educación?	3	4	4	
	¿Los bienes y recursos de la I.E. son utilizados oportunamente en las	4	4	4	

	diferentes necesidades?				
Planes y programas.	¿El director promueve la práctica de las buenas relaciones y el clima institucional?	4	3	3	
	¿Se evidencia la gestión del equipo directivo sobre las necesidades de la I.E.?	4	4	4	
	¿Los planes y programas son ejecutados y tienen resultados favorables para los estudiantes?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Comunitaria**
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las proyecciones sociales y la relación con los padres de familia.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Proyección social.	¿La institución educativa promueve una cultura de planeación, evaluación y rendición de cuentas?	4	4	4	

	¿Participas en equipo con los demás docentes en talleres, reuniones y trabajos colegiados?	3	4	4	
Relación con los padres de familia.	¿Participas en las diferentes actividades y proyectos que vinculan el quehacer académico de la I.E.?	2	3	4	
	¿Los padres de familia se involucran voluntariamente en el desarrollo de las actividades en bien de la I.E.?	4	4	4	
	¿Las autoridades se involucran y se interesan con la educación de los estudiantes?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 32977568

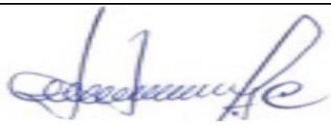
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Avellaneda Callirgos Lolo
Grado profesional	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	27 años
DNI:	28110387
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Gestión administrativa
Autor	Ortega Elizondom Karla Paola
Procedencia	Perú – Piura
Administración	Individual / grupal

Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 20 ítems, dividida en 4 dimensiones, institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

4. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario gestión administrativa	Institucional	De acuerdo al planteamiento de Luna (2007), sobre la dimensión se encuadra en la gradualidad de la escuela, mediante operaciones direccionadas al reajuste con una autorreflexión y resolución de conflictos, aquí es oportuno resaltar las facultades y potencialidades que brinda la dirección escolar
	Pedagógica	se sustenta privilegiadamente en el resultado de una enseñanza - aprendizaje y la correspondencia de los delegados educativos, la ejecución y correspondencia de un nivel de aprendizaje excelente en bien de los y las escolares es mediante el dominio de varios mecanismos y estrategias de enseñanza (Couto et al., 2020)
	Administrativa	De acuerdo al planteamiento del MINEDU (2011), esta magnitud se sustenta en la predicción, reparto, estructuración y dominio de los bienes y recursos en total armonía con la comunidad educativa, así mismo en constante cercanía con los gobiernos locales, regionales y nacionales, con la intención de encontrar novedosos mecanismos de aprendizajes en bien de los educandos.
	Comunitaria	Se sustenta en la interacción de los variados grupos sociales, manteniendo siempre la armonía para tolerar las razas, religión, creencias y posiciones políticas, constituyendo una sociedad integrada por seres capaces de comprender un pasado y vivir un presente diferente (Farfán, 2017)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de calidad de la formación técnica docente elaborado por Ortega Elizondom Karla Paola s en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Institucional

Objetivo de la dimensión: Evaluar los procesos de planificación y manejo de espacio

Deberes, funciones y procedimientos.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Manejo de espacio	¿El director distribuye los ambientes de acuerdo a las necesidades e intereses de los agentes educativos?	3	4	3	
	¿La distribución de las horas efectivas de clase es en función a la normatividad del ministerio?	3	3	4	
Deberes, funciones y procedimientos.	¿El director promueve el cumplimiento de las comisiones sobre los documentos de gestión institucional?	4	4	4	

	¿El director proporciona el Manual de funciones y procedimientos al personal de la I.E.?	4	4	4	
	¿El personal directivo hace cumplir el Reglamento Interno a la comunidad educativa?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la organización de los documentos técnicos Pedagógicos, didáctica y procesos de enseñanza.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Documentos técnico Pedagógicos	¿Los padres de familia se involucran en las acciones de Tutoría o Escuela de Padres?	4	4	4	
	¿El equipo directivo brinda orientaciones sobre la elaboración de los documentos técnico pedagógicos?	4	4	4	
	¿Participas en cursos de capacitación, talleres, entre	4	4	4	

	otros para mejorar su calidad de servicios?				
Didáctica y procesos de enseñanza.	¿Aplicas diversas formas, estrategias y métodos para mejorar la calidad de servicios educativos?	4	4	4	
	¿Realizas una autoevaluación crítica y reflexiva para superar las dificultades de sus funciones?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Administrativa
- **Objetivo de la dimensión:** Describir el cumplimiento de las buenas relaciones y clima institucional., además de los planes y programas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Buenas relaciones y clima institucional.	¿La I.E. participa en todas las actividades programadas por el Ministerio de Educación?	3	4	4	
	¿Los bienes y recursos de la I.E. son utilizados oportunamente en las	4	4	4	

	diferentes necesidades?				
Planes y programas.	¿El director promueve la práctica de las buenas relaciones y el clima institucional?	4	3	3	
	¿Se evidencia la gestión del equipo directivo sobre las necesidades de la I.E.?	4	4	4	
	¿Los planes y programas son ejecutados y tienen resultados favorables para los estudiantes?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Comunitaria**
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las proyecciones sociales y la relación con los padres de familia.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Proyección social.	¿La institución educativa promueve una cultura de planeación, evaluación y rendición de cuentas?	4	4	4	

	¿Participas en equipo con los demás docentes en talleres, reuniones y trabajos colegiados?	3	4	4	
Relación con los padres de familia.	¿Participas en las diferentes actividades y proyectos que vinculan el quehacer académico de la I.E.?	2	3	4	
	¿Los padres de familia se involucran voluntariamente en el desarrollo de las actividades en bien de la I.E.?	4	4	4	
	¿Las autoridades se involucran y se interesan con la educación de los estudiantes?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 28110387

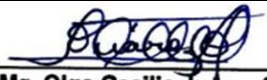
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

I. Datos generales del juez

Nombre del juez	Olga Cecilia Juárez Calderón
Grado profesional	Maestría (x) Doctorado ()
Área de formación académica	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	Gestión educativa
Institución donde labora	Ugel Morropón
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	1 5 años
DNI:	05645443
Firma del experto:	 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón DNI. 05645443

II. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

III. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Gestión administrativa
Autor	Ortega Elizondom Karla Paola
Procedencia	Perú – Piura
Administración	Individual / grupal

Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 20 ítems, dividida en 4 dimensiones, institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

IV. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario gestión administrativa	Institucional	De acuerdo al planteamiento de Luna (2007), sobre la dimensión se encuadra en la gradualidad de la escuela, mediante operaciones direccionadas al reajuste con una autorreflexión y resolución de conflictos, aquí es oportuno resaltar las facultades y potencialidades que brinda la dirección escolar
	Pedagógica	se sustenta privilegiadamente en el resultado de una enseñanza - aprendizaje y la correspondencia de los delegados educativos, la ejecución y correspondencia de un nivel de aprendizaje excelente en bien de los y las escolares es mediante el dominio de varios mecanismos y estrategias de enseñanza (Couto et al., 2020)
	Administrativa	De acuerdo al planteamiento del MINEDU (2011), esta magnitud se sustenta en la predicción, reparto, estructuración y dominio de los bienes y recursos en total armonía con la comunidad educativa, así mismo en constante cercanía con los gobiernos locales, regionales y nacionales, con la intención de encontrar novedosos mecanismos de aprendizajes en bien de los educandos.
	Comunitaria	Se sustenta en la interacción de los variados grupos sociales, manteniendo siempre la armonía para tolerar las razas, religión, creencias y posiciones políticas, constituyendo una sociedad integrada por seres capaces de comprender un pasado y vivir un presente diferente (Farfán, 2017)

V. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de calidad de la formación técnica docente elaborado por Ortega Elizondom Karla Paola s en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Institucional

Objetivo de la dimensión: Evaluar los procesos de planificación y manejo de espacio

Deberes, funciones y procedimientos.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Manejo de espacio	¿El director distribuye los ambientes de acuerdo a las necesidades e intereses de los agentes educativos?	3	4	3	
	¿La distribución de las horas efectivas de clase es en función a la normatividad del ministerio?	3	3	4	
Deberes, funciones y procedimientos.	¿El director promueve el cumplimiento de las comisiones sobre los documentos de gestión institucional?	4	4	4	

	¿El director proporciona el Manual de funciones y procedimientos al personal de la I.E.?	4	4	4	
	¿El personal directivo hace cumplir el Reglamento Interno a la comunidad educativa?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Pedagógica
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la organización de los documentos técnicos Pedagógicos, didáctica y procesos de enseñanza.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Documentos técnico Pedagógicos	¿Los padres de familia se involucran en las acciones de Tutoría o Escuela de Padres?	4	4	4	
	¿El equipo directivo brinda orientaciones sobre la elaboración de los documentos técnico pedagógicos?	4	4	4	
	¿Participas en cursos de capacitación, talleres, entre	4	4	4	

	otros para mejorar su calidad de servicios?				
Didáctica y procesos de enseñanza.	¿Aplicas diversas formas, estrategias y métodos para mejorar la calidad de servicios educativos?	4	4	4	
	¿Realizas una autoevaluación crítica y reflexiva para superar las dificultades de sus funciones?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Administrativa
- **Objetivo de la dimensión:** Describir el cumplimiento de las buenas relaciones y clima institucional., además de los planes y programas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Buenas relaciones y clima institucional.	¿La I.E. participa en todas las actividades programadas por el Ministerio de Educación?	3	4	4	
	¿Los bienes y recursos de la I.E. son utilizados oportunamente en las	4	4	4	

	diferentes necesidades?				
Planes y programas.	¿El director promueve la práctica de las buenas relaciones y el clima institucional?	4	3	3	
	¿Se evidencia la gestión del equipo directivo sobre las necesidades de la I.E.?	4	4	4	
	¿Los planes y programas son ejecutados y tienen resultados favorables para los estudiantes?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Comunitaria**
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las proyecciones sociales y la relación con los padres de familia.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Proyección social.	¿La institución educativa promueve una cultura de planeación, evaluación y rendición de cuentas?	4	4	4	

	¿Participas en equipo con los demás docentes en talleres, reuniones y trabajos colegiados?	3	4	4	
Relación con los padres de familia.	¿Participas en las diferentes actividades y proyectos que vinculan el quehacer académico de la I.E.?	2	3	4	
	¿Los padres de familia se involucran voluntariamente en el desarrollo de las actividades en bien de la I.E.?	4	4	4	
	¿Las autoridades se involucran y se interesan con la educación de los estudiantes?	4	4	4	



Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443
Firma del evaluador


EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

I. Datos generales del juez

Nombre del juez	Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
Grado profesional	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	19 años
DNI:	32977568
Firma del experto:	

II. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

III. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Clima organizacional
Autor	Ortega Elizondom Karla Paola
Procedencia	Perú – Piura
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos

Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 35 ítems, dividida en 5 dimensiones, Estructura (9 ítems), recompensa (8 ítems), relaciones (11 ítems) identidad (3 ítems) y comunicación (4 ítems) la escala para responder a cada uno de los ítems es de Likert: Totalmente de acuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

IV. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario clima organizacional	Estructura	Hace referencia a la percepción que tienen los colaboradores de una organización respecto a las reglas, procesos, tramites, documentos normativos dentro de la institución educativa. Méndez (2006)
	Recompensa	Rodríguez (2016) señala que es la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.
	Relaciones	La dimensión relaciones, alude al reconocimiento de los trabajadores donde reconocen el apoyo de la dirección y la gerencia en las diferentes tareas desarrolladas, es decir se refleja el apoyo mutuo entre los diferentes niveles de puesto dentro de la institución educativa (Hernández, 2019).
	Identidad	Litwin y Stinger (1998) es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización.

	Comunicación	Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección (Reyes, 2005).
--	--------------	---

V. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de calidad de la formación técnica docente elaborado por Ortega Elizondom Karla Paola s en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Estructura
- **Objetivo de la dimensión:** Evalúa las normativas, políticas, reglas y estructura organizativas de la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Normas	Nuestros directivos muestran interés porque las normas estén claras y se cumplan.	4	4	4	
	Las normas con las que cuenta la institución educativa son las suficientes e impulsan a desarrollar el trabajo	4	3	3	

Políticas	Conozco claramente las políticas de esta organización	4	4	3	
	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.	4	4	4	
Reglas	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	4	3	4	
	Conozco las reglas de trabajo y administrativas que me corresponden según la tarea que realizo.	4	4	4	
Estructura organizativa	Se aplican métodos o procedimientos establecidos en la ejecución de las funciones	3	4	4	
	En la institución educativa cuenta con una estructura jerárquica bien definidos	4	3	4	

	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	3	4	3	
--	--	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Recompensa

- **Objetivo de la dimensión:** Evalúa la percepción de la realización personal, reconocimiento, la bonificación y las políticas de promoción.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Realización personal	La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo	4	3	4	
	La institución educativa se preocupa por mi satisfacción en el trabajo.	4	4	4	
Reconocimiento	En esta institución educativa mientras mejor sea el trabajo que se realice, mayores es el reconocimiento que se recibe	4	4	4	
	En esta institución educativa existe mucho interés por destacar el trabajo bien realizado	4	3	4	
Bonificación	Las recompensas e incentivos que	4	4	4	

	se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas				
	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	4	4	4	
Políticas de promoción	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	4	3	4	
	Las políticas de promoción se hacen conocer a todos los docentes y personal administrativo de la institución educativa	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Relaciones
- **Objetivo de la dimensión:** Describir el manejo de conflictos, la asertividad, la cooperación entre colegas y las relaciones entre los colegas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Manejo de conflictos	Los directivos estiman que las discrepancias entre las	4	3	4	

	distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución educativa				
	En esta institución educativa se nos alienta a expresar lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros directivos docentes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con mecanismos para resolver diferencias o conflictos de una manera constructiva	4	3	4	
Asertividad	En esta Institución Educativa la mayoría de las personas están dispuestas a ayudar a los que la necesite	4	4	4	
	En esta institución educativa ante un trabajo difícil, se puede contar	4	3	4	

	con la ayuda de los directivos docentes y de los compañeros				
	Se muestra comprensión ante los compañeros de trabajo ante una situación complicada que se presente.	4	4	4	
Cooperación entre colegas	El apoyo mutuo con mis directivos, compañeros y subordinados genera un espíritu de ayuda	4	3	4	
	Se comparten los objetivos personales con los de la institución.	4	4	4	
	Siento que tengo el apoyo de los directivos docentes de la Institución	4	3	4	
Relaciones cordiales	Mis directivos, compañeros y subordinados, mantenemos relaciones cordiales en un ambiente	4	4	4	

	de camaradería				
	Entre los docentes de esta institución educativa predomina un ambiente de amistad.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Identidad
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar los procesos de compromiso y sentido de pertenencia hacia la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Compromiso	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	4	3	4	
Pertenencia	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización	4	4	4	
	Siento que hay una conexión entre los directivos docentes y los docentes	3	3	3	

- **Quinta dimensión:** Comunicación
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar los procesos de comunicación abierta, rápida, fluida y la retroalimentación que se lleva a cabo dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Abierta	Es abierta y sincera la comunicación entre el director y los profesores	4	3	4	
Rápida y fluida	¿Cómo considera la rapidez o agilidad en el traslado de la información en su institución educativa?	4	4	4	
Horarios	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?	4	3	3	
Retroalimentación	Existe retroalimentación en los procesos comunicativos dentro de la institución educativa	3	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 32977568

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

I. Datos generales del juez

Nombre del juez	Avellaneda Callirgos Lolo
Grado profesional	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Área de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	27 años
DNI:	28110387
Firma del experto:	

II. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

III. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Clima organizacional
Autor	Ortega Elizondom Karla Paola

Procedencia	Perú – Piura
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 35 ítems, dividida en 5 dimensiones, Estructura (9 ítems), recompensa (8 ítems), relaciones (11 ítems) identidad (3 ítems) y comunicación (4 ítems) la escala para responder a cada uno de los ítems es de Likert: Totalmente de acuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

IV. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario clima organizacional	Estructura	Hace referencia a la percepción que tienen los colaboradores de una organización respecto a las reglas, procesos, tramites, documentos normativos dentro de la institución educativa. Méndez (2006)
	Recompensa	Rodríguez (2016) señala que es la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.
	Relaciones	La dimensión relaciones, alude al reconocimiento de los trabajadores donde reconocen el apoyo de la dirección y la gerencia en las diferentes tareas desarrolladas, es decir se refleja el apoyo mutuo entre los diferentes niveles de puesto dentro de la institución educativa (Hernández, 2019).
	Identidad	Litwin y Stinger (1998) es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y

		para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización.
	Comunicación	Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección (Reyes, 2005).

V. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de calidad de la formación técnica docente elaborado por Ortega Elizondom Karla Paola s en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Estructura
- **Objetivo de la dimensión:** Evalúa las normativas, políticas, reglas y estructura organizativas de la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Normas	Nuestros directivos muestran interés porque las normas estén claras y se cumplan.	4	4	4	
	Las normas con las que cuenta la institución educativa son las suficientes e impulsan a	4	3	3	

	desarrollar el trabajo				
Políticas	Conozco claramente las políticas de esta organización	4	4	3	
	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.	4	4	4	
Reglas	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	4	3	4	
	Conozco las reglas de trabajo y administrativas que me corresponden según la tarea que realizo.	4	4	4	
Estructura organizativa	Se aplican métodos o procedimientos establecidos en la ejecución de las funciones	3	4	4	
	En la institución educativa cuenta con una estructura	4	3	4	

	jerárquica bien definidos				
	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	3	4	3	

- **Segunda dimensión:** Recompensa

- **Objetivo de la dimensión:** Evalúa la percepción de la realización personal, reconocimiento, la bonificación y las políticas de promoción.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Realización personal	La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo	4	3	4	
	La institución educativa se preocupa por mi satisfacción en el trabajo.	4	4	4	
Reconocimiento	En esta institución educativa mientras mejor sea el trabajo que se realice, mayores es el reconocimiento que se recibe	4	4	4	
	En esta institución educativa existe mucho interés por destacar el trabajo bien realizado	4	3	4	

Bonificación	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas	4	4	4	
	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	4	4	4	
Políticas de promoción	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	4	3	4	
	Las políticas de promoción se hacen conocer a todos los docentes y personal administrativo de la institución educativa	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Relaciones
- **Objetivo de la dimensión:** Describir el manejo de conflictos, la asertividad, la cooperación entre colegas y las relaciones entre los colegas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
	Los directivos estiman que	4	3	4	

Manejo de conflictos	las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución educativa				
	En esta institución educativa se nos alienta a expresar lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros directivos docentes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con mecanismos para resolver diferencias o conflictos de una manera constructiva	4	3	4	
Asertividad	En esta Institución Educativa la mayoría de las personas están dispuestas a ayudar a los que la necesite	4	4	4	
	En esta institución educativa ante	4	3	4	

	un trabajo difícil, se puede contar con la ayuda de los directivos docentes y de los compañeros				
	Se muestra comprensión ante los compañeros de trabajo ante una situación complicada que se presente.	4	4	4	
Cooperación entre colegas	El apoyo mutuo con mis directivos, compañeros y subordinados genera un espíritu de ayuda	4	3	4	
	Se comparten los objetivos personales con los de la institución.	4	4	4	
	Siento que tengo el apoyo de los directivos docentes de la Institución	4	3	4	
Relaciones cordiales	Mis directivos, compañeros y subordinados, mantenemos relaciones cordiales en	4	4	4	

	un ambiente de camaradería				
	Entre los docentes de esta institución educativa predomina un ambiente de amistad.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Identidad
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar los procesos de compromiso y sentido de pertenencia hacia la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Compromiso	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	4	3	4	
Pertenencia	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización	4	4	4	
	Siento que hay una conexión entre los directivos docentes y los docentes	3	3	3	

- **Quinta dimensión:** Comunicación

- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar los procesos de comunicación abierta, rápida, fluida y la retroalimentación que se lleva a cabo dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Abierta	Es abierta y sincera la comunicación entre el director y los profesores	4	3	4	
Rápida y fluida	¿Cómo considera la rapidez o agilidad en el traslado de la información en su institución educativa?	4	4	4	
Horarios	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?	4	3	3	
Retroalimentación	Existe retroalimentación en los procesos comunicativos dentro de la institución educativa	3	4	4	



Lolo Avellaneda Callirgos
DNI: 32977568

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

I. Datos generales del juez

Nombre del juez	Olga Cecilia Juárez Calderón	
Grado profesional	Maestría (x)	Doctorado ()
Área de formación académica	Clínica ()	social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
	Salud ()	
Área de experiencia profesional	Gestión educativa	
Institución donde labora	Ugel Morropón	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	15 años	
DNI:	05645443	
Firma del experto:	 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón DNI. 05645443	

II. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

III. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Clima organizacional
Autor	Ortega Elizondom Karla Paola

Procedencia	Perú – Piura
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 35 ítems, dividida en 5 dimensiones, Estructura (9 ítems), recompensa (8 ítems), relaciones (11 ítems) identidad (3 ítems) y comunicación (4 ítems) la escala para responder a cada uno de los ítems es de Likert: Totalmente de acuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

IV. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario clima organizacional	Estructura	Hace referencia a la percepción que tienen los colaboradores de una organización respecto a las reglas, procesos, tramites, documentos normativos dentro de la institución educativa. Méndez (2006)
	Recompensa	Rodríguez (2016) señala que es la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.
	Relaciones	La dimensión relaciones, alude al reconocimiento de los trabajadores donde reconocen el apoyo de la dirección y la gerencia en las diferentes tareas desarrolladas, es decir se refleja el apoyo mutuo entre los diferentes niveles de puesto dentro de la institución educativa (Hernández, 2019).
	Identidad	Litwin y Stinger (1998) es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y

		para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización.
	Comunicación	Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección (Reyes, 2005).

V. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de calidad de la formación técnica docente elaborado por Ortega Elizondom Karla Paola s en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Estructura
- **Objetivo de la dimensión:** Evalúa las normativas, políticas, reglas y estructura organizativas de la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Normas	Nuestros directivos muestran interés porque las normas estén claras y se cumplan.	4	4	4	
	Las normas con las que cuenta la institución educativa son las suficientes e impulsan a	4	3	4	

	desarrollar el trabajo				
Políticas	Conozco claramente las políticas de esta organización	4	4	3	
	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.	4	4	4	
Reglas	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	4	4	4	
	Conozco las reglas de trabajo y administrativas que me corresponden según la tarea que realizo.	4	4	4	
Estructura organizativa	Se aplican métodos o procedimientos establecidos en la ejecución de las funciones	3	4	4	
	En la institución educativa cuenta con una estructura	4	4	4	

	jerárquica bien definidos				
	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	3	4	3	

- **Segunda dimensión:** Recompensa
 - **Objetivo de la dimensión:** Evalúa la percepción de la realización personal, reconocimiento, la bonificación y las políticas de promoción.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Realización personal	La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo	4	4	4	
	La institución educativa se preocupa por mi satisfacción en el trabajo.	4	4	4	
Reconocimiento	En esta institución educativa mientras mejor sea el trabajo que se realice, mayores es el reconocimiento que se recibe	4	4	4	
	En esta institución educativa existe mucho interés por destacar el trabajo bien realizado	4	4	4	

Bonificación	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas	4	3	4	
	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	4	4	4	
Políticas de promoción	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	4	4	4	
	Las políticas de promoción se hacen conocer a todos los docentes y personal administrativo de la institución educativa	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Relaciones
- **Objetivo de la dimensión:** Describir el manejo de conflictos, la asertividad, la cooperación entre colegas y las relaciones entre los colegas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
	Los directivos estiman que	4	4	4	

Manejo de conflictos	las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución educativa				
	En esta institución educativa se nos alienta a expresar lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros directivos docentes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con mecanismos para resolver diferencias o conflictos de una manera constructiva	4	4	4	
Asertividad	En esta Institución Educativa la mayoría de las personas están dispuestas a ayudar a los que la necesite	4	4	4	
	En esta institución educativa ante	4	4	4	

	un trabajo difícil, se puede contar con la ayuda de los directivos docentes y de los compañeros				
	Se muestra comprensión ante los compañeros de trabajo ante una situación complicada que se presente.	4	4	4	
Cooperación entre colegas	El apoyo mutuo con mis directivos, compañeros y subordinados genera un espíritu de ayuda	4	4	4	
	Se comparten los objetivos personales con los de la institución.	4	4	4	
	Siento que tengo el apoyo de los directivos docentes de la Institución	4	4	4	
Relaciones cordiales	Mis directivos, compañeros y subordinados, mantenemos relaciones cordiales en	4	4	4	

	un ambiente de camaradería				
	Entre los docentes de esta institución educativa predomina un ambiente de amistad.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Identidad
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar los procesos de compromiso y sentido de pertenencia hacia la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Compromiso	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	4	4	4	
Pertenencia	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización	4	3	4	
	Siento que hay una conexión entre los directivos docentes y los docentes	3	4	3	

- **Quinta dimensión:** Comunicación

- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar los procesos de comunicación abierta, rápida, fluida y la retroalimentación que se lleva a cabo dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Abierta	Es abierta y sincera la comunicación entre el director y los profesores	4	4	4	
Rápida y fluida	¿Cómo considera la rapidez o agilidad en el traslado de la información en su institución educativa?	4	3	4	
Horarios	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?	4	4	4	
Retroalimentación	Existe retroalimentación en los procesos comunicativos dentro de la institución educativa	3	3	4	


 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
 DNI. 05645443
Firma del evaluador

ANEXO 4: INSTRUMENTOS
CONFIABILIDAD
CUESTIONARIO GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	38

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	182,2500	275,526	,823	,850
VAR00002	182,2500	275,833	,804	,850
VAR00003	182,2500	275,679	,814	,850
VAR00004	182,2500	278,295	,648	,848
VAR00005	182,2750	275,435	,817	,847
VAR00006	182,1750	281,020	,510	,850
VAR00007	182,2250	277,666	,629	850
VAR00008	182,2250	275,461	,843	850
VAR00009	182,5750	270,199	,802	,850
VAR00010	182,2500	278,295	,648	,850
VAR00011	182,2750	275,435	,817	,850
VAR00012	182,1750	281,020	,510	,848
VAR00013	182,2250	277,666	,629	,847
VAR00014	182,2250	275,461	,843	,850
VAR00015	182,5750	270,199	,802	,850
VAR00016	182,3000	274,882	,841	,848
VAR00017	182,4250	273,430	,767	,847
VAR00018	182,4750	272,256	,834	,850
VAR00019	182,2250	277,666	,629	850
VAR00020	182,2250	275,461	,843	850
VAR00021	182,5750	270,199	,802	,850
VAR00022	182,3000	274,882	,841	,850
VAR00023	182,4250	273,430	,767	,848
VAR00024	182,4750	272,256	,834	,850
VAR00025	182,4500	274,151	,793	,850
VAR00026	182,3000	274,882	,841	,848
VAR00027	182,4250	273,430	,767	,847
VAR00028	182,4750	272,256	,834	,850
VAR00029	182,4500	274,151	,793	850
VAR00030	182,3000	274,882	,841	850
VAR00031	182,4250	273,430	,767	,850
VAR00032	182,4750	272,256	,834	,850
VAR00033	182,4500	274,151	,793	,848
VAR00034	182,3500	275,362	,798	,847
VAR00035	182,3500	275,618	,783	,850
VAR00036	182,3750	276,138	,627	,850
VAR00037	182,2250	277,563	,635	,850
VAR00038	182,3250	276,174	,754	,850

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	29

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	182,2500	275,526	,823	,890
VAR00002	182,2500	275,833	,804	,875
VAR00003	182,2500	275,679	,814	,889
VAR00004	182,2500	278,295	,648	,890
VAR00005	182,2750	275,435	,817	,890
VAR00006	182,1750	281,020	,510	,879
VAR00007	182,2250	277,666	,629	,890
VAR00008	182,2250	275,461	,843	,890
VAR00009	182,5750	270,199	,802	,890
VAR00010	182,2500	278,295	,648	,875
VAR00011	182,2750	275,435	,817	,889
VAR00012	182,1750	281,020	,510	,890
VAR00013	182,2250	277,666	,629	,890
VAR00014	182,2250	275,461	,843	,879
VAR00015	182,5750	270,199	,802	,890
VAR00016	182,3000	274,882	,841	,890
VAR00017	182,4250	273,430	,767	,890
VAR00018	182,4750	272,256	,834	,875
VAR00019	182,2250	277,666	,629	,889
VAR00020	182,2250	275,461	,843	,890
VAR00021	182,5750	270,199	,802	,890
VAR00022	182,3000	274,882	,841	,879
VAR00023	182,4250	273,430	,767	,890
VAR00024	182,4750	272,256	,834	,875
VAR00025	182,4500	274,151	,793	,889
VAR00026	182,3000	274,882	,841	,890
VAR00027	182,4250	273,430	,767	,890
VAR00028	182,4750	272,256	,834	,879
VAR00029	182,3250	276,174	,754	,890

Consentimiento Informado

Título de la investigación

Gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023

Investigador:

AUTOR:

Ortega Elizondom Karla Paola (ORCID: 0000-0002-7289-6278)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “Gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de educativa del Cantón de Babahoyo.

La problemática observada respecto a la calidad de la formación técnica a partir de los procesos de la gestión institucional, tiene un impacto importante, dado que demostrar la relación entre las dos variables podrá darnos luces para elevar propuestas de mejora en la calidad educativa que ofrecen estas instituciones.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ortega Elizondom Karla Paola, email: karlaortega1991@yahoo.es y Docente asesor Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto, email: antonperu3@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo: Solicitudes

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

La Unión, 19 de junio del 2023

ASUNTO: Solicito autorización para la aplicación y publicación de instrumentos de investigación en la U.E. "Ecuador"

SEÑOR:
LICDO. Juan Fuentes Piza
RECTOR ENCARGADO

Yo KARLA PAOLA ORTEGA ELIZONDO, identificada con C.I. 1207098581, Me dirijo ante usted me presenta y expongo:

Que siendo alumno del del programa de Maestría de Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo del tercer ciclo, solicito su autorización para la aplicación y publicación de instrumentos del proyecto de investigación en la U.E. "Ecuador"

Dichos instrumentos servirán como insumos para la elaboración de mi tesis y obtener el grado de Magister, la cual se titula:


"Gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023"

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización del proyecto de investigación en la mencionada prestigiosa institución educativa.

Atentamente

Karla Ortega E.
Lcda. Karla Ortega
C. I. 1207098581

Juan Fuentes Piza
Lcdo. Juan Fuentes
Rector



BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																										
	D1: GESTIÓN INSTITUCIONAL						D2: GESTIÓN PEDAGÓGICA						D3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						D4: GESTIÓN COMUNITARIA						TV	
	1	2	3	4	5	TD	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	TD	16	17	18	19	20	TD		
1	1	2	3	4	4	14	3	4	5	3	4	19	3	4	3	2	1	13	2	2	3	5	3	15	61	
2	5	3	5	4	5	22	3	4	5	4	5	21	2	3	1	2	5	13	5	3	2	3	4	17	73	
3	1	2	3	2	3	11	3	4	3	4	5	19	3	3	2	4	3	15	3	4	3	4	2	16	61	
4	3	4	2	3	4	16	3	2	2	3	4	14	2	3	4	3	2	14	3	2	3	2	4	14	58	
5	3	4	5	4	3	19	3	4	3	2	2	14	2	3	4	2	3	14	3	3	4	3	1	14	61	
6	5	4	3	2	3	17	4	2	4	1	1	12	5	4	4	4	5	22	4	3	1	3	2	13	64	
7	3	3	4	3	4	17	3	2	3	3	3	14	3	3	5	5	5	21	5	5	5	5	5	25	77	
8	4	2	5	4	3	18	4	3	2	4	3	16	4	3	4	5	3	19	4	2	5	5	5	21	74	
9	5	3	4	4	3	19	5	4	3	5	2	19	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21	81	
10	4	4	3	5	4	20	4	3	4	4	3	18	4	5	5	5	5	24	4	2	3	5	4	18	80	
11	3	5	4	4	5	21	3	2	3	3	4	15	4	3	4	4	4	19	5	5	4	5	5	24	79	
12	4	4	5	3	4	20	4	3	2	4	5	18	3	3	3	3	4	16	5	5	5	5	5	25	79	
13	5	3	4	4	3	19	5	4	3	5	4	21	4	3	2	3	3	15	5	5	5	4	5	24	79	
14	4	4	3	5	4	20	4	3	3	4	3	17	5	5	5	5	4	24	2	4	3	4	4	17	78	
15	3	5	4	4	5	21	3	2	4	3	3	15	5	5	5	5	5	25	1	4	3	5	4	17	78	
16	4	4	5	3	4	20	4	3	5	4	3	19	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	5	20	84	
17	4	3	4	2	3	16	5	3	4	5	4	21	5	4	5	5	5	24	2	5	2	2	2	13	74	
18	5	4	3	3	2	17	3	4	3	4	5	19	5	5	5	4	4	23	4	3	4	5	5	21	80	
19	4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	3	17	5	4	4	5	5	23	2	4	4	3	4	17	75	
20	4	3	5	2	4	18	4	3	5	4	3	19	3	4	4	4	4	19	3	3	5	3	5	19	75	
21	3	3	4	3	5	18	3	2	4	5	3	17	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	82	
22	4	4	3	4	4	19	3	2	3	4	3	15	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23	79	
23	4	5	4	5	3	21	3	2	4	3	4	16	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24	83	
24	3	4	5	4	2	18	4	3	5	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	80	
25	4	3	4	4	3	18	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	3	22	85	
26	3	4	3	3	4	17	4	1	3	4	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	18	65	
27	4	5	4	3	5	21	3	2	4	3	4	16	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	82	
28	3	4	5	4	4	20	2	3	5	4	5	19	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	87	
29	4	3	4	3	3	17	3	4	4	5	4	20	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	4	22	83	
30	5	4	3	3	4	19	4	3	3	4	4	18	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	85	
31	4	5	4	4	5	22	5	4	3	3	5	20	5	5	5	5	3	23	5	5	4	5	5	24	89	
32	3	4	5	5	4	21	4	5	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	87	
33	4	3	4	4	3	18	3	3	5	5	4	20	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	78	
34	5	4	3	3	4	19	2	4	4	4	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	88	
35	4	4	4	4	5	21	3	5	4	3	4	19	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22	87	
36	3	5	5	5	4	22	4	4	3	2	4	17	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21	82	
37	4	5	4	4	3	20	5	3	3	3	5	19	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22	83	
38	5	4	3	3	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	80	
39	4	4	4	2	5	19	3	5	4	5	5	22	4	4	5	5	4	22	3	2	5	5	5	20	83	
40	3	5	5	3	4	20	2	4	4	4	4	18	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	85	
41	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	4	17	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	5	24	82	
42	5	4	3	4	4	20	4	2	4	2	3	15	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	78	
43	4	5	4	3	4	20	3	2	4	3	4	16	4	4	3	4	3	18	4	5	5	5	5	24	78	
44	3	3	5	4	5	20	2	2	3	4	5	16	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22	80	
45	4	4	4	5	3	20	3	3	2	5	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	86	
46	5	3	3	4	4	19	4	4	3	4	3	18	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	85	
47	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	79	
48	3	5	5	4	4	21	2	3	3	4	4	16	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	85	
49	3	4	4	5	4	20	3	2	4	5	5	19	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	4	23	77	
50	4	3	3	3	5	18	4	3	5	4	4	20	3	5	3	4	3	18	4	4	5	4	5	22	78	
51	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	83	
52	4	5	5	5	4	23	3	3	3	4	3	16	5	4	3	3	4	19	5	5	5	4	5	24	82	



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL CANTÓN BABAHOYO 2023", cuyo autor es ORTEGA ELIZONDO KARLA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 07-08-2023 17:21:37
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 11-08-2023 22:00:40

Código documento Trilce: TRI - 0641426